

2. Кузьмин А. В., Грекова Г. И. Цивилизованный инструмент оценки корпоративной социальной ответственности // Креативная экономика. 2009. № 4 (28). С. 70–74.

3. Глобальный договор в Беларуси // Представительство Организации Объединенных Наций в Беларуси. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://un.by/f/file/glob-dogovor-maket.pdf>. Дата доступа: 11.01.2013.

*Н. В. Самойлова*

#### РИСК-МЕНЕДЖМЕНТ И ПРЕДСТАВЛЕНИЯ О НЕМ У МЕНЕДЖЕРОВ С РАЗНЫМ УРОВНЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ

В рыночной экономике производители, продавцы, покупатели действуют в условиях конкуренции самостоятельно. Их финансовое будущее, поэтому, является непредсказуемым и мало прогнозируемым. Наибольшую прибыль, как правило, приносят рыночные операции с повышенным риском. Однако во всем нужна мера. Риск обязательно должен быть рассчитан до максимально допустимого предела. Как известно, все рыночные оценки носят многовариантный характер. Важно не бояться ошибок в своей деятельности, поскольку от них никто не застрахован, а главное – постоянно корректировать систему действий с позиций максимума прибыли. Исторический опыт показывает, что риск недополучения намеченных результатов особенно проявляется при всеобщности товарно-денежных отношений, конкуренции участников хозяйственного оборота [1, с. 34].

Риск-менеджмент представляет систему оценки риска, управления риском и финансовыми отношениями, возникающими в процессе бизнеса. На степень и величину риска можно реально воздействовать через финансовый механизм, что осуществляется с помощью приемов стратегии и финансового менеджмента. Риском, можно управлять, используя разнообразные меры, позволяющие в определенной степени прогнозировать наступление рискованного события и вовремя принимать меры к снижению степени риска [2, с. 56]. Реализация данных умений в сфере риск-менеджмента возможна только при условии сформированности у менеджера системы соответствующих знаний, представлений, установок.

В осуществлении функций риск-менеджмента важное место принадлежит организационным и психологическим факторам. Действительно, стабильное и эффективное функционирование организации зависит во многом от того, как организована деятельность по оценке и управлению рисками, а также от того, какими знаниями и представлениями о риске оперируют в своей работе руководители. Важной задачей является выявление особенностей представлений о риск-менеджменте у менеджеров с разным уровнем профессиональной подготовки.

Для данного анализа, была составлена анкета из десяти вопросов, которые были направлены на выявление у респондентов представлений о риске и риск-менеджменте. Опрос проводился в мае 2012 года. Все респонденты заняты управленческой деятельностью, часть респондентов совмещают работу и профессиональное обучение по направлению «Государственное и муниципальное управление». Анкеты рассылались на электронную почту, т. к. это наиболее быстрый метод получения ответа от респондентов.

Исследование показало, что участвующие в опросе менеджеры достаточно хорошо владеют информацией связанной с рисками и считают что, данные знания очень важны для руководителей для успешного управления организацией. В представлении о рисках и риск-менеджменте у респондентов отмечены следующие особенности:

1. Хорошо понимают значение слова риск и с чем он связан. Так ответило около 93 % опрошиваемых. Действительно, риск характеризуется как опасность возникновения непредвиденных убытков, потерь ожидаемой прибыли, неблагоприятными обстоятельствами;

2. Не все четко и точно могут сформулировать виды рисков. На этот вопрос не ответило 30 % опрошиваемых. Это связано с тем, что люди, занимаясь своей профессией, имеют мало опыта принятия решений в рискованных ситуациях;

3. Понимают, что тактика и стратегия имеют не маловажное значение при решении вопроса о рисках. Успешность рискованных ситуаций зависит от них;

4. Немаловажное значение в вопросах риска имеет личность руководителя, его качества. Самыми популярными качествами, которыми должен обладать руководитель стали: ответственность, взвешенность, внимательность, прогнозирование, хладнокровие, стрессоустойчивость, быстрота принятия решения. Так ответило 57 % респондентов.

Человек постоянно сталкивается с риском. Часто, не имея полной информации, нам приходится делать выбор, который, к сожалению, не всегда является правильным. Любой предприниматель зачастую действует на свой страх и риск, дальнейшая деятельность организации зависит именно от этого человека, от его дальновидности и знаний. Главная сложность проблемы управления рисками заключается в том, что не существует каких-либо «готовых» рецептов. Каждому вопросу, требующему рассмотрения на предприятии, нужен свой уникальный подход [3, с. 41].

Решение управленческих задач – психологический процесс, где не всегда срабатывает только логика или интуиция. В самом ходе решения переплетаются и социальные установки, и личностные переменные, и интуиция, и эмоции. Обязанности управляющего будут состоять в выборе наиболее подходящих для компании решений.

Одна из основных задач руководителя – оценить риск и свести его к минимуму для получения максимальной прибыли в случае удачной сделки и понести минимальные потери в случае неудачной сделки. Неправильно определив влияние некоторых факторов, менеджер может привести компанию к краху. Поэтому резко возрастает важность таких качеств, как опыт, квалификация, и, конечно, интуиция. Необходим постоянный анализ существующей ситуации, очень важно использование опыта других организаций (возможность учиться на чужих ошибках) [4, с. 248].

В общем, управление рисками – проблема очень важная. Необходимо грамотное определение направлений развития фирмы. Этим должен заниматься высококвалифицированный специалист.

#### Список литературы

1. Бартон Л., Шенкир Г., Уокер Л. Комплексный подход к риск-менеджменту: стоит ли этим заниматься. М., 2006.
2. Балабанов И. Т. Риск-менеджмент. М., 2008.
3. Лапуста М. Г., Шаршукова Л. Г. Риски в предпринимательской деятельности. М., 2006.
4. Дорофеев В. Д., Шмелева А. Н., Шестопал Н. Ю. Менеджмент: учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2008. 440 с.

*Е. А. Сац, Н. М. Глухенькая*

### ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ КАЧЕСТВА РУКОВОДИТЕЛЯ КАК НЕОБХОДИМОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Понятие «человеческие ресурсы» отражает «главное богатство любого общества» и содержит в себе «совокупность характеристик и лично-стно-психологических свойств людей» [3, с. 57]. Управление человеческими ресурсами – сложный и многообразный вид человеческой деятельности, который направлен на решение поставленных задач для достижения главной цели предприятия, системы, объекта.

Важную роль в процессе управления человеческими ресурсами играют психолого-педагогические качества руководителя как личности. На взгляд автора, к основным психолого-педагогическим качествам личности, необходимым руководителю предприятия относятся: волевые; коммуникативные; интеллектуальные; личностные и профессиональные качества.

Волевые качества личности, прежде всего, проявляются в достижении поставленной цели. Руководитель, обладающий достаточной волей, необходимой для решения стоящих перед ним задач соответственно имеет определенную мотивацию. Согласно теории Ю. Куля, волевые возможности лидера проявляются в «мотивационном контроле», то есть в контроле собственной мотивации «ориентированной на действие», поддерживаю-